



2021年12月10日

各 位

会 社 名 株式会社キャリアデザインセンター  
代 表 者 名 代表取締役社長兼会長 多田 弘實  
(コード番号：2410 東証第一部)  
問 合 せ 先 常務取締役社員サポート本部長 西山 裕  
(TEL：03-3560-1601)

東証新市場区分「プライム市場」の選択申請及び  
上場維持基準の適合に向けた計画書に関するお知らせ

当社は、2022年4月に予定されている株式会社東京証券取引所の市場区分の見直しに関して、本日プライム市場を選択する申請書を提出いたしました。当社は、移行基準日時点（2021年6月30日）において、当該市場の上場維持基準を充たしていないことから、新市場区分の上場維持基準の適合に向けた計画書を作成しましたので、お知らせいたします。

1. 当社の上場維持基準の適合状況及び計画期間

当社の移行基準日時点におけるプライム市場の上場維持基準への適合状況は、以下の通りとなっており、「流通株式時価総額」については基準を充たしておりません。当社は、「流通株式時価総額」に関し、2022年9月期を初年度とし、2026年9月期までの5か年を対象とした『中期経営計画“Beyond200”』の最終年度となる2026年9月期までに、上場維持基準を満たすための各種取組を進めてまいります。

	流通株式数 (単位)	流通株式 時価総額 (億円)	流通株式比率 (%)	1日平均 売買代金 (億円)
当社の状況 (移行基準日時点)	47,031単位	50.25億円	66.6%	0.27億円
上場維持基準	20,000単位	100億円	35%	0.2億円
計画書に記載の項目		○		

※当社の適合状況は、東証が基準日時点で把握している当社の株券等の分布状況等をもとに算出を行ったものです。

2. 上場維持基準の適合に向けた取組の基本方針、課題及び取組内容

プライム市場上場維持基準の充足に向けた「流通株式時価総額」の向上にかかる具体的な取組内容については、添付の「新市場区分の上場維持基準の適合に向けた計画書」に記載の通りです。

以上

# 新市場区分の上場維持基準の 適合に向けた計画書

株式会社キャリアデザインセンター（証券コード：2410）

2021年12月10日



CAREER DESIGN CENTER

1. 上場維持基準の適合状況及び計画期間
2. 上場維持基準の適合に向けた基本方針
3. プライム市場基準の適合に向けた課題及び取組内容
4. 上場維持基準適合に向けた中期経営計画

# 1. 上場維持基準の適合状況及び計画期間

移行基準日（2021年6月30日）時点におけるプライム市場の上場維持基準への適合基準のうち、「流通株式時価総額」において不適合判定となりました。

	上場維持基準（プライム市場）	東証からの一次判定結果	判定
株主数	800人以上	3,216人	○
流通株式数	20,000単位以上	47,031単位	○
流通株式時価総額	100億円以上	50.25億円	×
1日平均売買代金	0.2億円以上	0.27億円	○
流通株式比率	35%以上	66.6%	○

## 計画期間

『中期経営計画“Beyond200”』の最終年度にあたる2026年9月期末までを計画期間と設定し、本計画書に記載する各種取組を進めて参ります。

## 2. 上場維持基準の適合に向けた基本方針

当社は、今後において国内外の多様な投資家から支持を得て発展をするため、持続的な成長と中長期的な企業価値の向上、更なるガバナンスの高度化を図るべく、「プライム市場」を選択いたしました。

今回、プライム市場上場維持基準において不適合判定となりました「流通株式時価総額基準」につきましては、「中期経営計画“Beyond200”」に基づき、市場競争力の強化・収益力の強化を進めるとともに、株主還元施策、コーポレートガバナンスの向上、サステナビリティ推進等に取り組むことで、充足を目指して参ります。

また、それだけでなく、株主への適切な情報発信と透明性を確保するとともに、市場競争力の強化・収益力の強化を進め、迅速かつ果敢な意思決定により、常に最良のコーポレートガバナンスを追求し、その充実に継続的に取り組めます。

### 3. プライム市場基準の適合に向けた課題及び取組内容

#### 課題

時価総額を構成する主要項目である「株価」を上昇させることが最重要であると考えています。また、「株価」だけでなく「企業価値」の向上に向け、以下の施策に取り組んで参ります。

#### 取組内容

1. 中期経営計画の推進
2. コーポレートガバナンスの強化
3. 株主還元施策の強化
4. I R 活動の強化
5. サステナビリティに関する取組の推進

### 3. プライム市場基準の適合に向けた課題及び取組内容

— 実現可能性

当社の現状のP E Rは東証一部・東証一部小型株の加重P E Rより下回る水準ではあるものの、新型コロナウイルス感染症拡大前の直前3期におけるP E Rは13倍であり、この水準を下限として中期経営計画の最終年度における数値目標を基準にした流通株式時価総額は100億円を超える見込みであり、中期経営計画の達成を最重要項目として取り組んで参ります。

P E R	当期純利益 (予想)	時価総額 (試算)	流通比率	流通株式時価総額 (試算)	適合状況
13倍 (おおよそ当社過去3期平均)	16.7億円	217億円	48.06%	<b>104億円</b>	○
20倍 (※) (おおよそ東証一部平均)	16.7億円	334億円	48.06%	<b>160億円</b>	○
25倍 (※) (おおよそ東証一部小型株平均)	16.7億円	417億円	48.06%	<b>200億円</b>	○

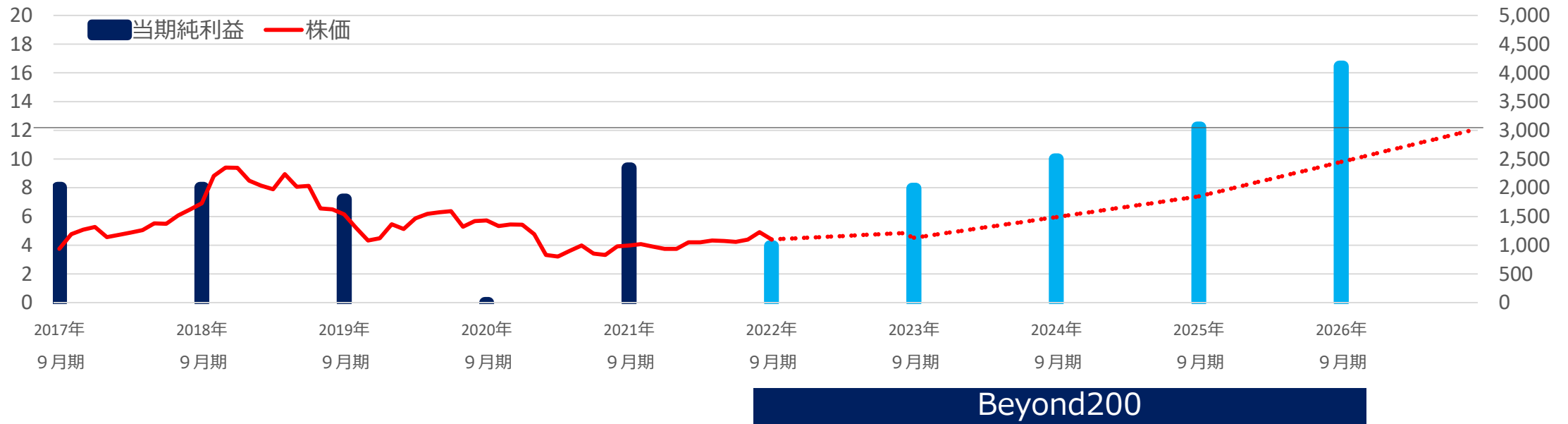
※株式会社東京証券取引所が公表した2021年9月の加重P E Rを参考にしております。

### 3. プライム市場基準の適合に向けた課題及び取組内容

— 実現可能性

当社が目指す株価水準：3,000円

※当社試算のプライム市場上場維持基準に基づく、流通株式時価総額100億円に必要な株価水準：2,949円



	2017年9月期	2018年9月期	2019年9月期	2020年9月期	2021年9月期
PER	13.69	13.56	13.26	—	9.38

2026年9月期
12.67

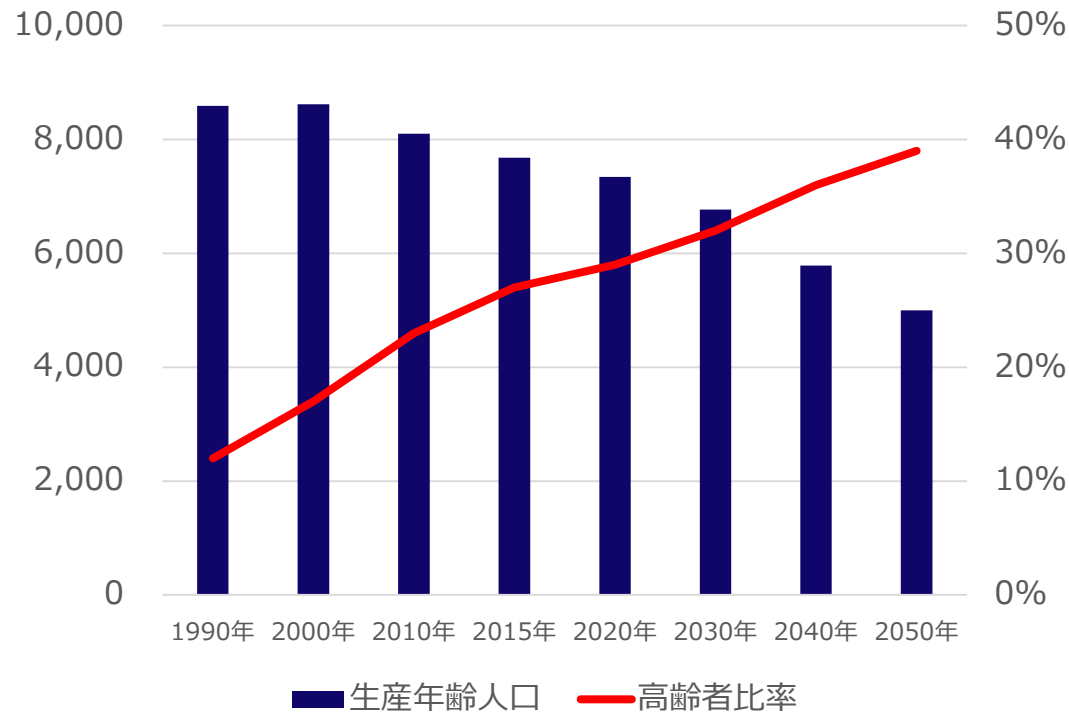
2026年9月期に株価3,000円を実現した場合、P E Rは12.67倍となり、過去のP E R実績と同水準となる見込みであります。



## 4. 中期経営計画の推進 —当社が属する市場規模の中期予測

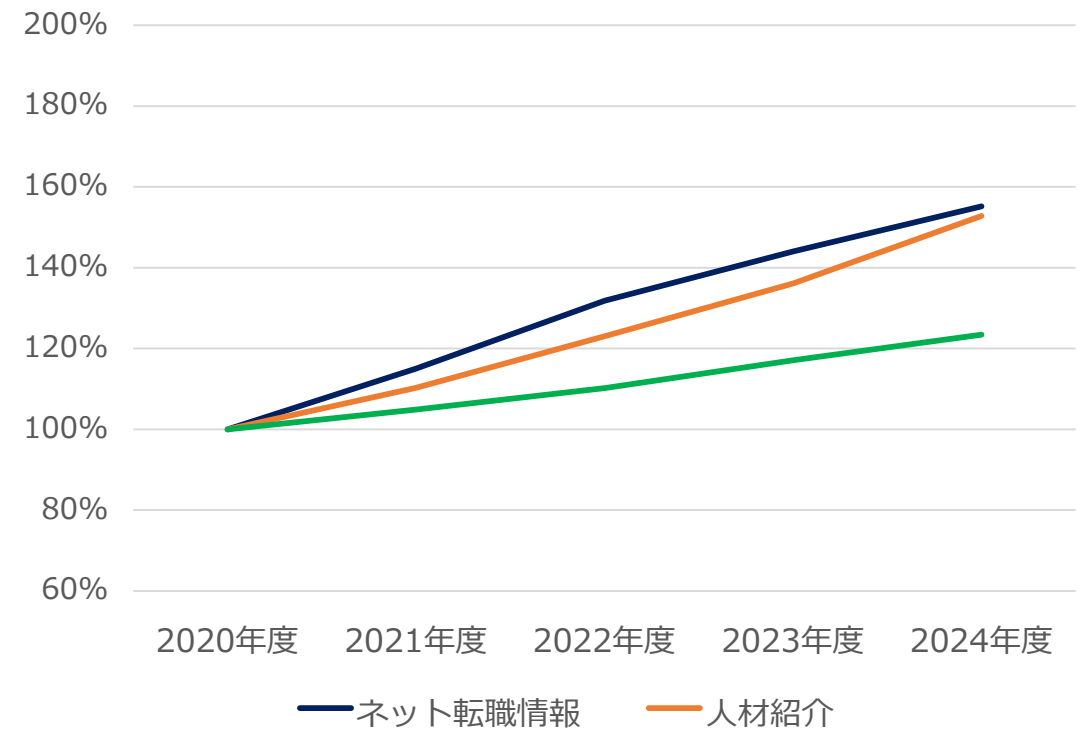
少子高齢化、人口減少による労働力不足はより本格化する中、当社が強みとする正社員・派遣領域において、2024年までそれぞれ120%超の成長が見込まれる。

### 日本の労働人口予測



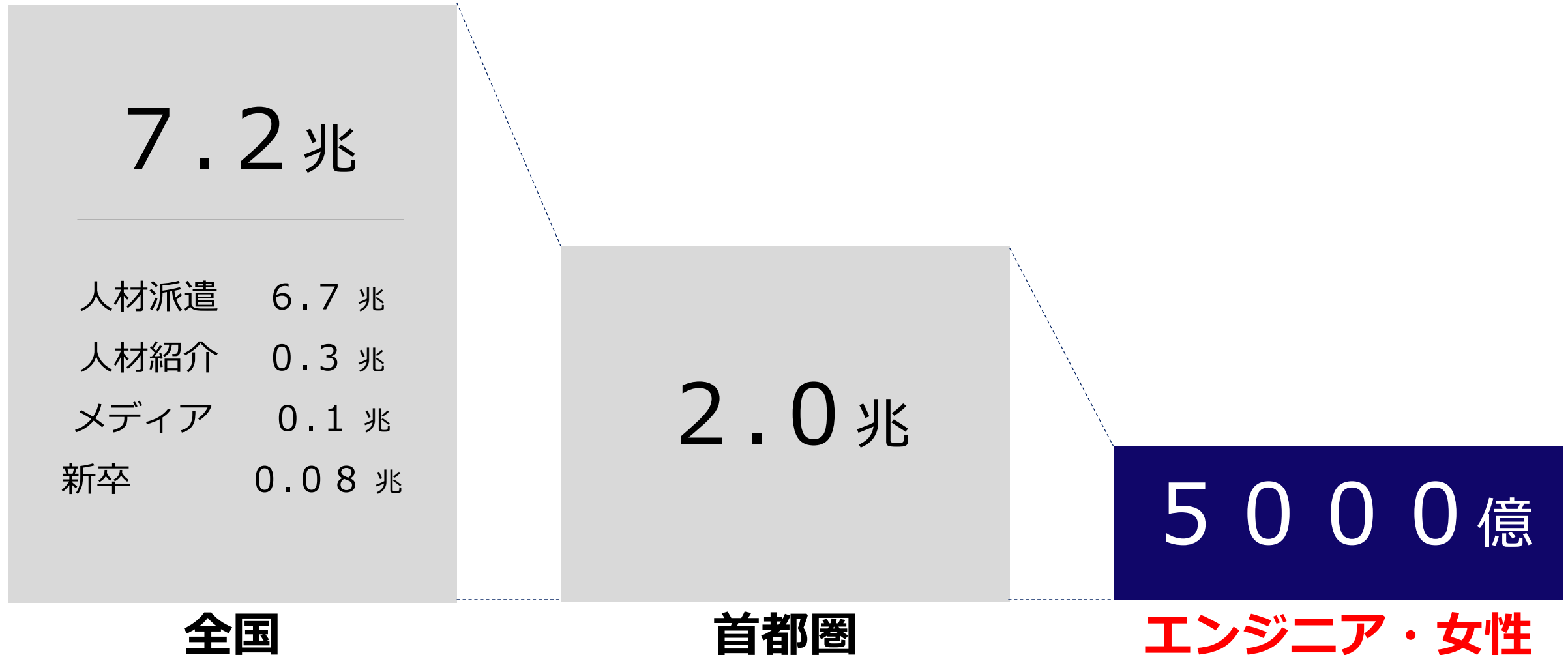
### 事業別伸長率予測

2020年度 = 100とした場合の2024年度までの伸長率



矢野経済研究所  
人材ビジネスの現状と展望2021年版PART1 総合人材サービス資料より当社作成

## 4. 中期経営計画の推進 – 当社が狙うマーケット規模



# 4. 中期経営計画の推進 – 成長戦略

2019年9月期 – 2021年9月期

既存事業の強化による  
土台構築

**2022年9月期 – 2026年9月期**  
**Beyond200**

**5つの重点施策による**  
**収益基盤の拡大**

2027年9月期 – 2031年9月期

ビジョン達成に  
向けた中期経営計画

あらゆる人々が  
豊かな人生を送ることが  
できる社会の実現



# エンジニア・女性マーケットの地位確立

### 既存事業 の強化

- ・ I Tエンジニア・女性マーケットを中心に開拓
- ・ 顧客提供価値の向上、生産性強化で収益性向上

### 新規施策 の実施

- ・ 新規施策による新たな収益基盤の創出

### 成長投資

- ・ 人材やブランド価値向上のための投資を推進
- ・ I T領域を中心に先行投資を強化

### 持続的な 成長

- ・ 経営効率化、R O E 向上
- ・ 事業を通じてサステナブルな企業へ

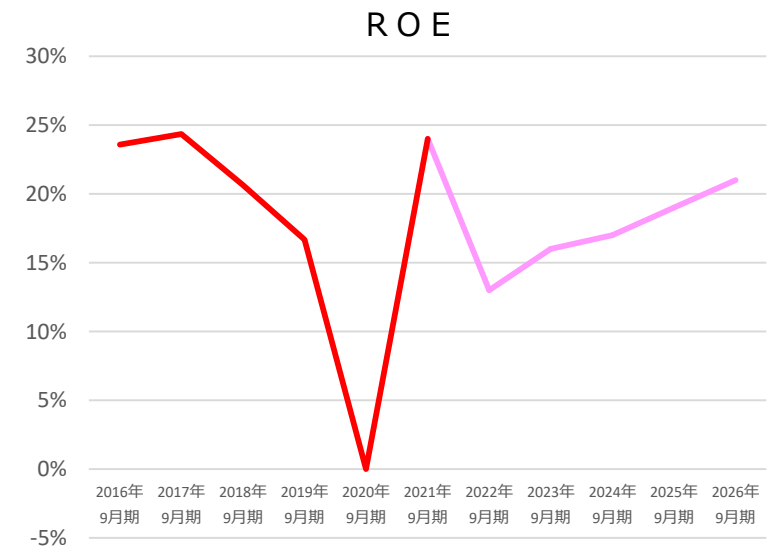
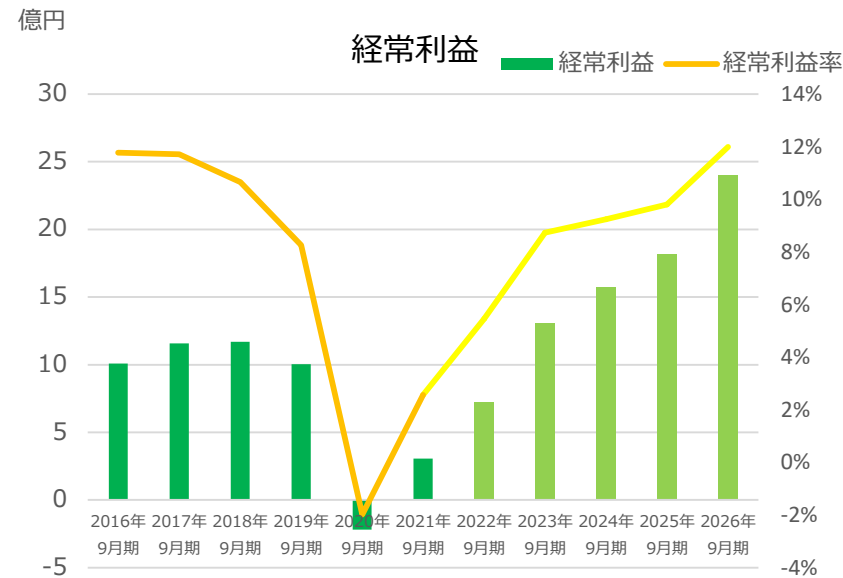
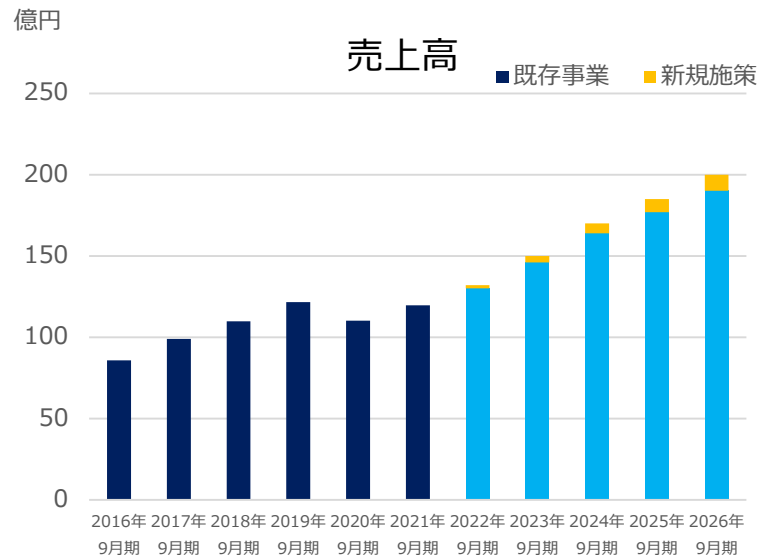
# 4. 中期経営計画の推進 – 2026年9月期 経営指標

売上高  
**200 億円**

経常利益  
**24 億円**

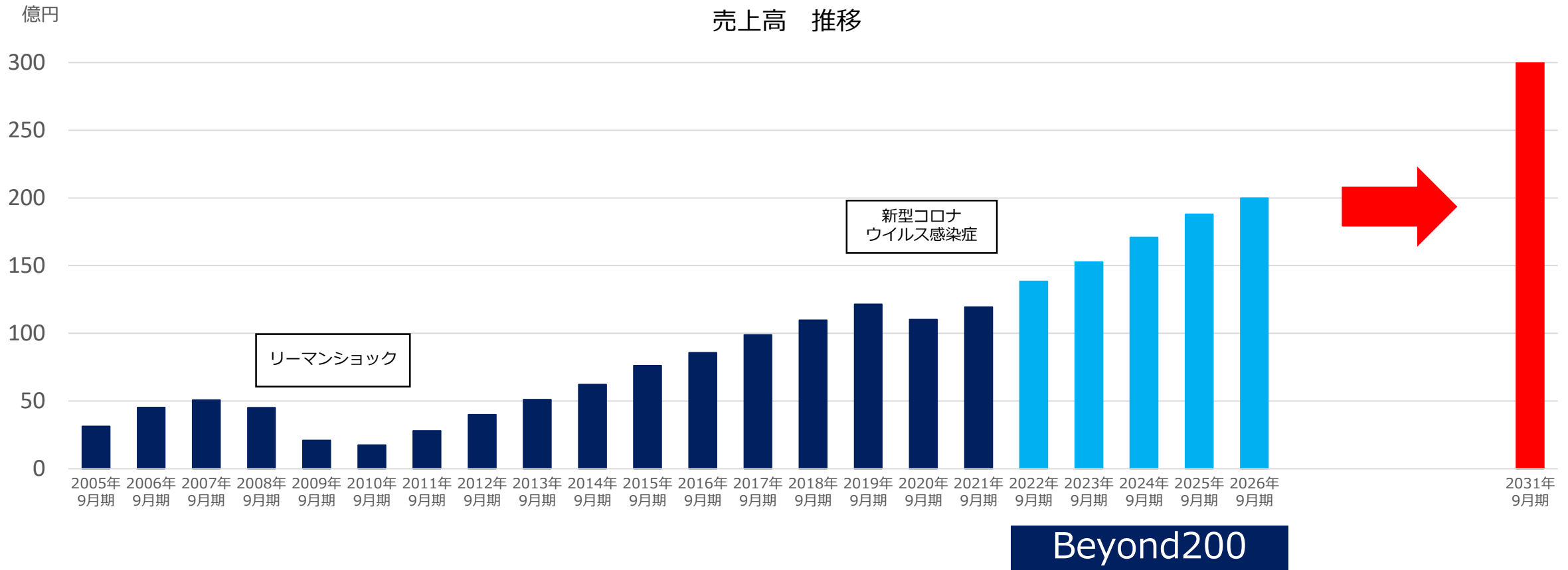
経常利益率  
**12 %**

ROE  
**15 %以上**



## 4. 中期経営計画の推進 – 売上高 計画

当社の強みであるITエンジニア・女性の既存領域の強化を図るとともに、  
新たな収益源となる施策に取り組み、2022年9月期以降過去最高売上の更新を目指す

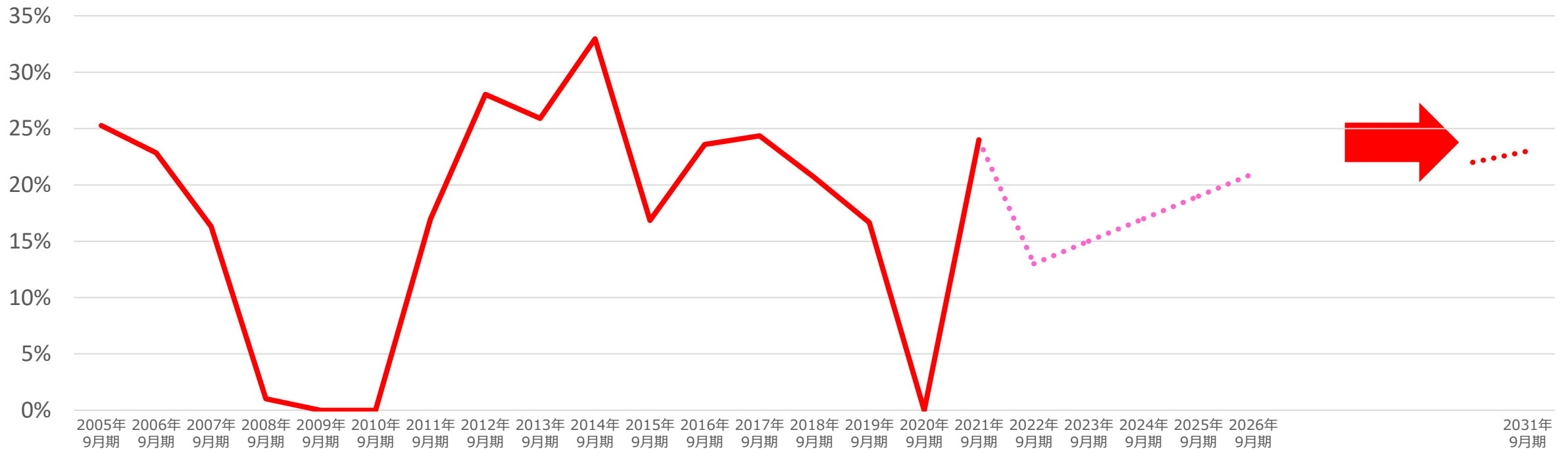




## 4. 中期経営計画の推進 – ROE 計画

既存事業の強化、新たな施策に取り組むことで業績の拡大を実現するとともに、  
事業強化に必要な成長投資を実施することでROEの改善を目指す

ROE 推移

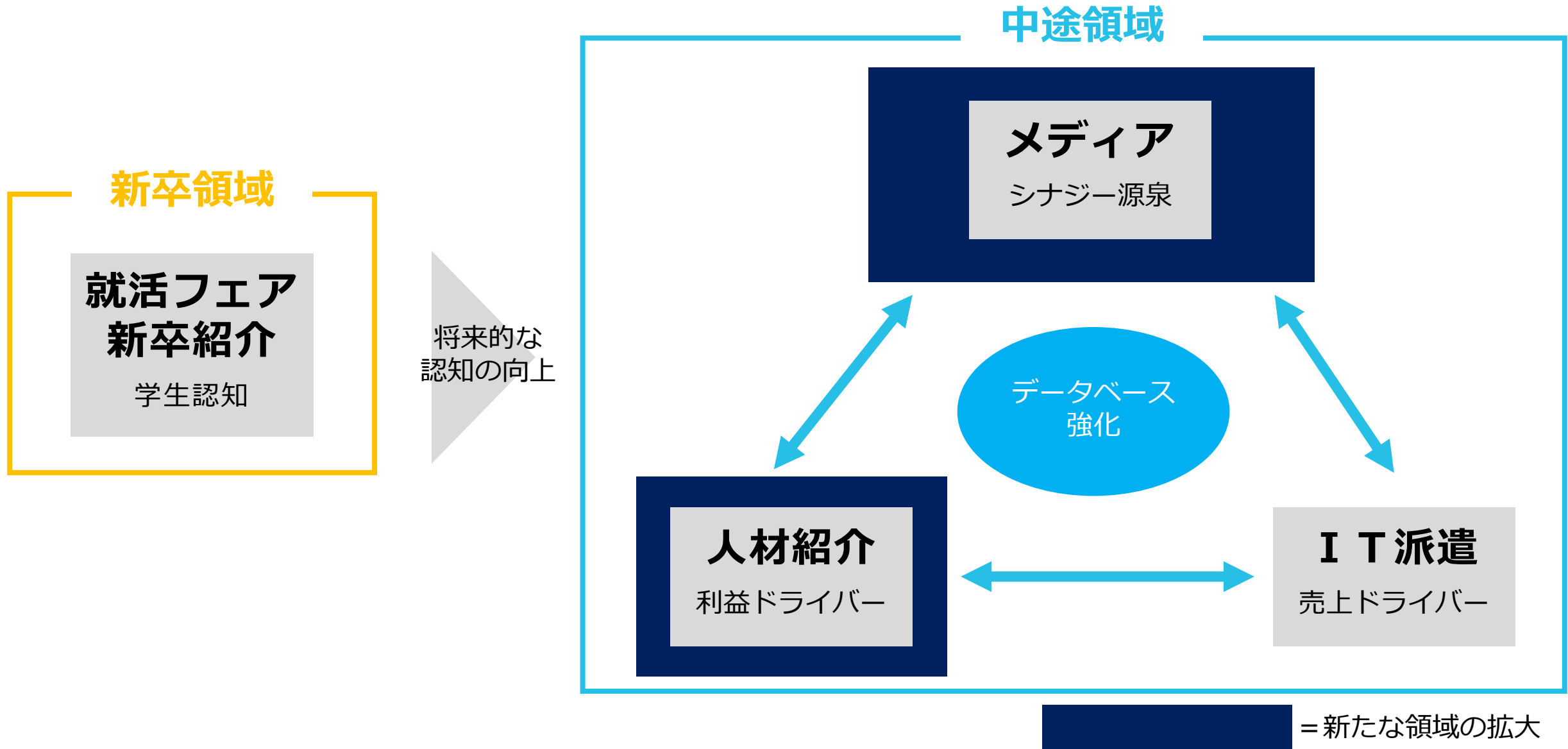


Beyond200



# 4. 中期経営計画の推進

## – 各事業セグメントの位置づけ



## 4. 中期経営計画の推進 – 重点施策（新規）

今後想定される市場環境・課題

①

ダイレクトリクルーティング『Direct type』の推進

少子高齢化など社会構造の変化による  
人材不足の解消、求職者の獲得強化

②

Webマガジンへの企業広告の取込み強化

広告宣伝手法の多様化。採用領域以外の  
収益拡大とtypeの認知向上

③

女性エンジニアの求人案件、ユーザー獲得の強化

求人企業・求職者双方における需要の  
拡大に伴い、新たに開拓を強化

④

関西エリアにおける拡販、ユーザー獲得の強化

I T領域の需要は増加傾向にあり、国内  
第二のマーケットの開拓で、収入源強化

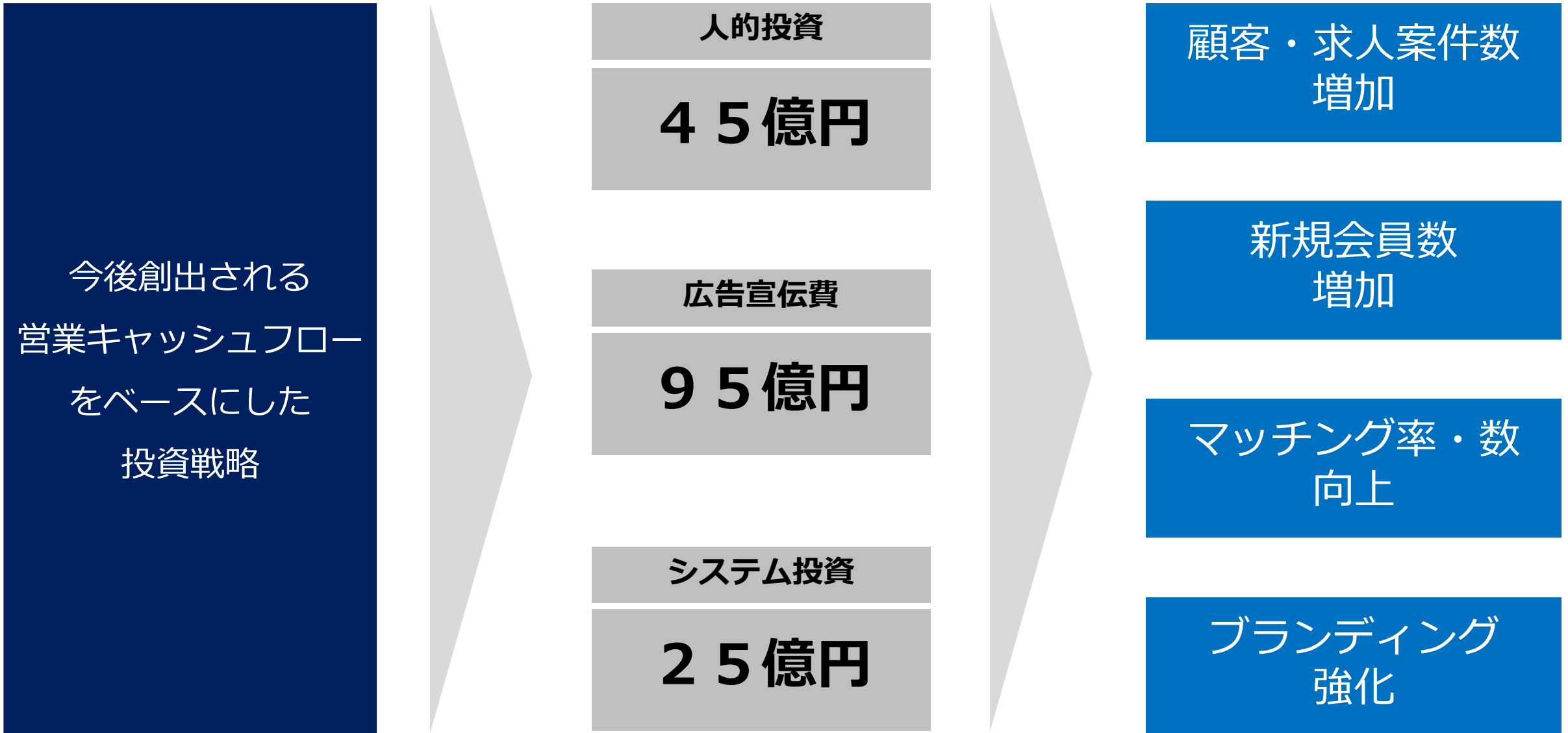
⑤

人材紹介のミドル領域の取込み強化

採用の厳格が続く中で、  
中間管理職と専門職の領域に新たに注力

新たな収益源となる新規施策を実行し、10年後に売上高300億円を実現するための基盤を創る

## 4. 中期経営計画の推進 – 投資計画



## 4. 中期経営計画の推進 – コーポレートガバナンスの強化

当社は、プライム市場のコンセプトに則り、持続的な成長と中長期的な企業価値向上を図るためコーポレートガバナンスのさらなる充実を図ってまいります。特に、2021年6月に改訂された「コーポレートガバナンス・コード」において、プライム市場のみに適用される原則について、積極的に検討、取り組んで参ります。

補充原則	主な内容	対応状況
1 – 2 ④	機関投資家向けの議決権行使プラットフォームの採用	2019年より実施済
3 – 1 ②	開示書類のうち必要とされる情報について英語で開示・提供	2019年より実施済
3 – 1 ③	TCFDまたは同等の枠組みに基づく開示の質と量の充実	2022年以降順次開示予定
4 – 8	取締役会において独立社外取締役 3 分の 1 以上	2021年12月に実施予定
4 – 10 ①	指名・報酬委員会の構成員の過半数を独立社外取締役とし、その委員会構成の独立性に関する考え方・権限・役割などの開示	2021年12月に実施予定

## 4. 中期経営計画の推進 —コーポレートガバナンスの強化

### ■ 2021年12月17日 定時株主総会 決議予定

- ・ 監査等委員会設置会社へ移行し、社外取締役比率は1/3以上
- ・ 役員報酬は、固定報酬 + 株式報酬制度を導入

### ■ その他の取組

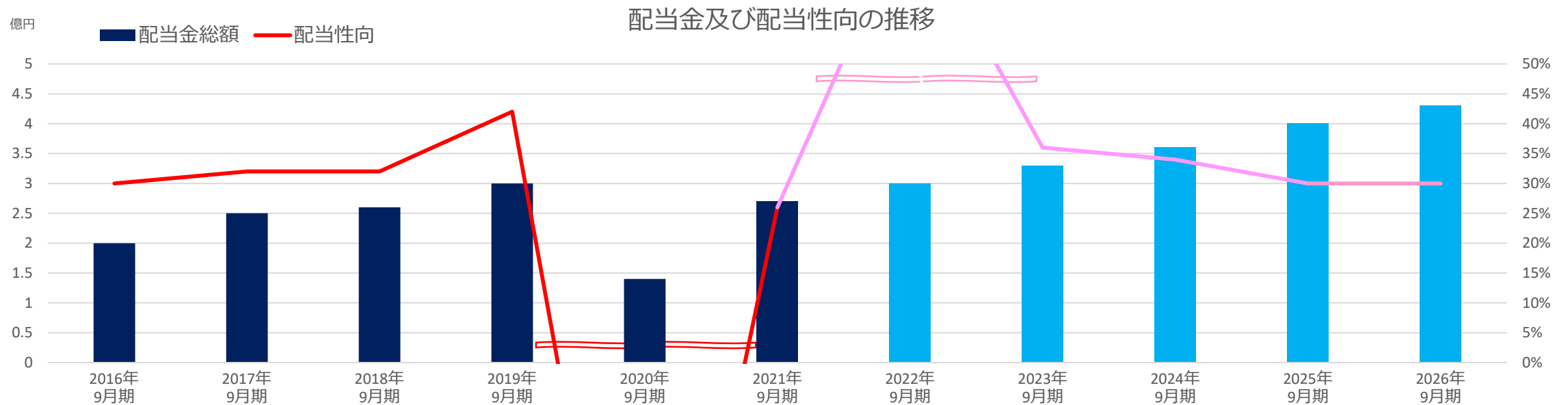
- ・ 指名・報酬委員会（任意）の体制（社外比率過半数以上、議長は社外取締役）
- ・ 役員持株会制度を導入

## 4. 中期経営計画の推進 –コーポレートガバナンスの強化

	2016年	2017年	2018年	2019年	2020年	2021年～
社長	多田 弘實					
組織形態	監査役会設置会社					
取締役会	7名（うち、社外2名）				8名（うち、社外2名）	
任意の委員会				2019年より設置		
役員報酬	固定報酬					
取締役会の実効性評価				2019年より実施		
ガバナンスの基本方針	2016年に制定					
英文招集通知				2019年より実施		
電子プラットフォーム				2019年より実施		

## 4. 中期経営計画の推進 – 株主還元方針

- 配当性向については、安定的に30%程度を維持するとともに、業績向上に伴う絶対額を増額する
- 一方、景気変動に伴う業績の悪化リスクを有するビジネスモデルのため、総合的に勘案して決定する
- 仮に有事の際に業績が悪化した場合に備えて、従業員の給与を半年以上確保できる水準（＝事業年度の売上高の20%）を維持しつつ、事業年度の配当実施後における現預金が上記水準を超えた場合には、さらなる株主還元を実施する予定



Beyond200

## 4. 中期経営計画の推進 — I R 活動の強化

### ■ 情報開示の充実

- ・ 2021年4月にコーポレートサイト及びI Rサイトをリニューアル
- ・ 2022年より以下の項目における開示を強化する予定
  - 英語の開示資料及びコンテンツの拡充
  - サステナビリティ関連情報の開示強化

### ■ 機関投資家・個人株主向けの説明機会の増加



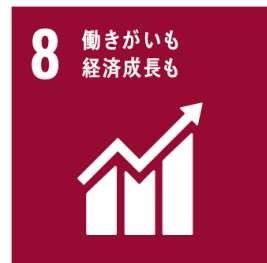
# 4. 中期経営計画の推進 – サステナビリティの方針



- ・ 地域社会への貢献として、日本赤十字社に対する寄付



- ・ 女性の社会進出を応援するポジティブ・アクションとしての事業
- ・ 組織基盤において男女公平の人事制度を強化
- ・ 女性活躍推進に関する取り組み（産育休・管理職・時短勤務・リモートワークなど）



- ・ 人材が定着・活躍できる職場づくりなど、採用面にとどまらない提案
- ・ 求職者の仕事選びに合わせたマッチング機能の拡充（志向バロメータ・AI検索機能など）
- ・ 社員の心と体を整える制度（目安箱・各種相談窓口・健康診断再検査促進・ワクチン接種など）



- ・ 事業を通じた幅広い雇用の創出（正社員～派遣社員）
- ・ 障がい者雇用の促進

## 4. 中期経営計画の推進 —サステナビリティ社内の取り組み

創業以来、男女公平・多様性の確保を重視し、以下のような組織基盤（2021年9月末現在）  
今後も男女比や女性管理職の目標は定めないものの、引き続き現状の比率を維持しつつ、  
企業価値の最大化を図る方針

### 組織 基盤

#### ●社内における女性活躍の推進

男女比	男性45%：女性55%
管理職比率	男性60%：女性40%

#### ●産・育休取得後の復職の推進

復職率	100%
復職後の社員数	60名（社員のうち、9.2%）
産・育休中の社員数	25名（社員のうち、3.8%）

#### ●ダイバーシティの確保

新卒・中途入社比率	新卒50%：中途50%
外国人（海外国籍）	3名（社員のうち、0.5%）

#### ●障がい者雇用の推進

雇用中の社員数	19名（社員のうち、2.9%）
---------	-----------------



本資料に記載されている業績見通し等の将来に関する記述は、当社が現在入手している情報及び合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績等は様々な要因により大きく異なる可能性があります。従って、当社として、その確実性を保証するものではありません。